

Lignes directrices de gestion

Stratégies RH

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de mobilité.

Les lignes directrices de gestion (LDG) fixent pour l'établissement les orientations générales en matière de stratégie RH.

Ces lignes de gestion doivent respecter les principes de légalité et de compatibilité avec les LDG ministérielles et académiques, le cas échéant.

Sommaire

- I. Principes généraux et orientations de l'établissement
- II. Etat des lieux
- III. Organisation et conditions de travail
- IV. Valorisation et accompagnement des parcours professionnels
- V. Dialogue social
- VI. Communication
- VII. Égalité professionnelle et lutte contre les discriminations
- VIII. Qualité de vie et Santé au travail
- IX. Une administration répondant aux meilleurs standards nationaux et européens

Affaire suivie par
Anne-Laure AUTIER

Téléphone
+33(0)4 90 16.25.53

Fax
+33(0)4 90 16.25.50

Courriel
anne-laure.autier@univ-avignon.fr

I. Principes généraux et orientations de l'établissement

Avignon Université, ancré dans son territoire, est un établissement à taille humaine, 745 personnels permanents en 2020. L'établissement déploie une politique forte et volontariste de différenciation au regard du paysage national et régional de l'ESRI en prenant appui pour cela sur les forces du territoire et en tentant de répondre à ses besoins en expertise scientifique, en formation et en compétences.

Avignon Université est connue dans l'environnement général de l'ESRI aussi bien qu'en région grâce à ses orientations stratégiques, ses axes identitaires (Culture, Patrimoine & Sociétés numériques et Agro&Sciences) et une recherche de haut niveau selon les critères internationaux.

La stratégie RH est pleinement en adéquation avec la stratégie de l'établissement qui favorise et valorise la spécialité (et la spécificité) d'Avignon Université autour des deux axes thématiques.

Recrutement, promotions, accompagnement aux parcours professionnels s'y inscrivent pleinement. Organisation à taille humaine l'administration est accessible, les responsables et dirigeants proches de leurs collaborateurs et au cœur des préoccupations des personnels.

L'établissement met en avant depuis de nombreuses années son cadre de vie sur ses deux campus Hannah Arendt et Jean-Henri Fabre et son bien vivre ensemble.

Au sein de l'établissement, la Direction des Ressources Humaines est garante des valeurs de dignité, d'impartialité, de probité, de neutralité, de laïcité qui fondent le socle des valeurs fondamentales de la Fonction publique.

Porteuse de principes d'éthique et de déontologie, elle consacre son action à la mise en œuvre de la politique de ressources humaines reposant sur :

- La pertinence des organisations
- La détection des talents
- La promotion des compétences
- La qualité de vie au travail
- La performance des processus de gestion administrative et financière

Grâce à ses ambitions et à cause d'une masse salariale de plus en plus contrainte, l'analyse des évolutions et des besoins de personnel, l'optimisation des organisations, le redéploiement des postes et la mobilité professionnelle des agents deviennent des enjeux croissants de gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique. La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines d'Avignon Université consiste notamment en une démarche de pilotage des compétences afin de répondre à ses besoins en matière de ressources humaines et de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEC).

La démarche globale d'élaboration d'une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines repose sur les éléments suivants :

- Une vision fine de ses ressources humaines
- Une organisation et des conditions de travail connues et lisibles
- Une valorisation et un accompagnement des parcours professionnels
- Un Dialogue social nourri et force de proposition
- Un engagement fort en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations
- Un souci constant d'une qualité de Vie au Travail et de préserver la santé au travail
- Une administration répondant aux meilleurs standards nationaux et européens

II. Etat des lieux des ressources humaines

A compter de 2021, le rapport social unique (RSU) remplace le bilan social. Il est élaboré à partir de la base de données sociales.

Le RSU constitue une base de données chiffrée et graphique. Il s'articule autour de 10 indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociales et protection sociale, dialogue social, discipline).

Il permet d'avoir un état des lieux de l'établissement-sur lequel reposent les lignes directrices de gestion (stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels). C'est un outil précieux d'information, de dialogue social et d'aide à la décision pour l'établissement.

Le RSU et la base de données sociale sont consultables sur e-Doc : <https://e-doc.univ-avignon.fr/ressources-humaines/pole-pilotage/bilan-social/>

III. Organisation et conditions de travail

a) Organisation et temps de travail

Dans la fonction publique, la durée du travail effectif* est fixée à 35 heures par semaine et 1 607 heures par an. Les agents publics peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires, des astreintes ou des permanences. Tout agent a droit à un compte épargne-temps (CET), alimenté notamment par les jours de congés non utilisés. Tout agent peut également travailler, à sa demande, à temps partiel.

L'organisation du travail peut varier selon les administrations. Au sein d'Avignon Université une circulaire spécifique aux temps de travail pour les personnels BIATSS est en ligne sur e-Doc : <https://e-doc.univ-avignon.fr/ressources-humaines/pole-gestion/conges-et-autorisation/biatss/>

Elle reprend toutes les dispositions mises en place à Avignon Université.

Pour les personnels enseignants, enseignants-chercheurs, le service statutaire est dorénavant suivi dans un outil dédié : DSE (service d'enseignement). Les services sont saisis en prévisionnel puis en définitif selon un calendrier précis.

** travail effectif : Temps pendant lequel un salarié ou un agent public est à la disposition de l'employeur ou de l'administration et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.*

b) Télétravail

Avignon Université a débuté la mise en application du télétravail quelques temps avant la période de confinement et de télétravail à distance.

L'établissement souhaitait pouvoir proposer à ses personnels ce nouveau mode de travail. La première année, des personnels, pour la plupart en situation de handicap, ont testé le dispositif. A la suite de cette période provisoire, le télétravail a été proposé à l'ensemble des personnels BIATSS.

Depuis 2020, une charte du télétravail est mise en œuvre.

Cette nouvelle organisation du travail a rencontré son public et est désormais bien ancrée dans l'établissement.

Afin d'aider les personnels, des guides, des fiches réflexes, des analyses du poste de travail, un guide de la sécurité numérique sont mis à disposition par la DRH.

Les agents, dont la demande a été validée, sont équipés par la DOSI (ordinateur portable, écran, casque etc..) pour pouvoir télétravailler dans de bonnes conditions.

Toutes les informations sur la mise en œuvre du télétravail à Avignon Université sont en ligne sur e-Doc : <https://e-doc.univ-avignon.fr/ressources-humaines/teletravail/>

IV. Valorisation et accompagnement des parcours professionnels

a) Avancement, déroulement de carrière

Les actions menées par Avignon Université sont définies dans les LDG relatives aux promotions des personnels BIATSS et enseignants.

Elles sont présentes sur e-Doc : <https://e-doc.univ-avignon.fr/ressources-humaines/pole-gestion/personnels-biatss/> et <https://e-doc.univ-avignon.fr/ressources-humaines/pole-gestion/personnels-enseignants/>

Pour les personnels contractuels BIATSS, une charte spécifique retrace les dispositifs mis en place à Avignon Université en faveur de ces personnels qui sont :

- Valoriser et reconnaître l'engagement des agents contractuels
- Définir un cadre spécifique et transparent du parcours professionnel des agents contractuels
- Harmoniser les modalités de recrutement des agents
- Définir leur rémunération et son évolution
- Accompagner les agents dans leur fonction.

b) Politique de rémunération

Avignon Université construit sa politique de rémunération autour de trois grands objectifs : attirer, fidéliser, motiver. Un dialogue social régulier permet de garantir que cette politique soit transparente et lisible pour les agents.

Pour les fonctionnaires, dont la rémunération est régie par une grille indiciaire selon le corps/grade, l'établissement n'a pas de marge de manœuvre pour l'évolution de leur rémunération, si ce n'est le régime indemnitaire.

Le régime indemnitaire des personnels BIATSS est soumis, lors de chaque réexamen ou nouvelles dispositions, à l'étude d'un groupe de travail dédié.

L'établissement a mis en place rapidement lors du passage au RIFSEEP le nouveau régime indemnitaire en réévaluant tous les montants perçus et en créant des groupes de fonctions par catégories.

Le dispositif mis en place est réexaminé tous les 3 ans.

Par ailleurs, depuis plusieurs années, une campagne de CIA se déroule en fin d'année civile au sein d'Avignon Université.

Elle permet d'apporter de la reconnaissance aux personnels BIATSS en leur attribuant une indemnité selon des critères prédéfinis.

Pour les personnels titulaires BIATSS, une nouvelle bonification indiciaire (NBI) est mise en place pour valoriser des fonctions spécifiques.

Un groupe de travail est prévu sur ce thème courant 2022 afin de revoir la liste des fonctions ouvrant droit à la NBI et la répartition des points.

Pour les agents contractuels, la charte mise en place précise l'évolution de leur rémunération et les grilles de recrutement selon la catégorie.

Le régime indemnitaire pour les personnels enseignants est déterminé par des textes spécifiques. L'établissement met en place la réglementation en vigueur.

c) Dispositifs spécifiques aux enseignants-chercheurs

La DRH accompagne les enseignants-chercheurs dans leur carrière et plus particulièrement lors d'une demande :

- De congés pour Recherche ou Conversions thématiques (CRCT),
- De congé pour projet pédagogique
- D'une délégation CNRS
- De candidature en qualité de membre junior ou sénior de l'IUF

Ces dispositifs sont importants pour la carrière des enseignants-chercheurs et il convient de leur apporter toutes les informations nécessaires lors d'une candidature.

L'établissement a mis en place des critères d'évaluation lors des différentes campagnes qui prennent notamment en considération :

- L'investissement de l'enseignant-chercheur dans les activités d'administration et de pilotage de l'université, en particulier la prise en charge de responsabilités scientifiques, administratives ou pédagogiques lourdes (les décharges et heures complémentaires cumulées sont un des éléments fondamentaux d'appréciation de l'importance de l'investissement dans ces activités).
- La contribution du projet au développement des relations internationales de l'établissement
- La qualité scientifique du projet, son potentiel de rupture ou de valorisation

d) Le recrutement à Avignon Université

La fonction publique propose une grande variété d'emplois avec des conditions de recrutement différentes. Ainsi il est possible de passer un concours pour devenir fonctionnaire, de postuler à un emploi de fonctionnaire sans concours, de postuler à un emploi d'agent contractuel ou encore de travailler en tant qu'intérimaire. Au sein d'Avignon Université les modalités principales de recrutements sont le concours et l'offre d'emploi (permettant notamment de recruter des agents contractuels).

Le recrutement d'agent à Avignon Université se professionnalise. Il a été instauré une nouvelle dynamique dans ce domaine.

La DRH a optimisé ses recrutements, notamment pour les personnels contractuels. Des recrutements en catégorie A sur des postes spécialisés et demandant de l'expertise ont été effectués.

Pour les recrutements des enseignants-chercheurs, le pôle GPEC de la DRH accompagne tout au long des étapes les délégués CACR, les présidents de CDS et les candidats pour sécuriser le recrutement. Cela va de la publication des profils de postes, aux réponses factuelles apportées aux candidats en fin de campagne, en passant par la mise en place des CDS, la recevabilité des candidatures, la préparation des réunions de sélection.

Le recrutement d'un agent est toujours justifié par les missions qui lui sont confiées. Celles-ci doivent s'inscrire dans le projet d'établissement et répondre à une mission, temporaire ou pérenne, stratégique ou justifiée par les nécessités de continuité du service publique.

Les emplois proposés sont le reflet des besoins actuels et futurs de l'établissement. Avignon Université soutient une politique de recrutement via les concours, afin notamment de se pourvoir de compétences rares en son sein ou de permettre la reconnaissance et la valorisation des parcours professionnels de ses agents. Les postes ouverts aux concours pour les personnels BIATSS sont très majoritairement issus de la filière ITRF.

Une des volontés de l'établissement est de valoriser et de faire progresser ses personnels. Pour les fonctionnaires, de nombreux repyramidages ont eu lieu, notamment pour les catégories C. Des concours génériques ont été ouverts afin de permettre aux plus grands nombre agents de candidater et de pouvoir obtenir ainsi une promotion.

Avignon Université propose, dorénavant, que les recrutements soient effectués de manière préférentielle en catégorie B afin de tenir compte des évolutions des métiers et de leur technicité.

- L'offre d'emploi

Le recrutement des agents BIATSS (hors contrat de recherche) est organisé par la Direction des Ressources Humaines.

Avignon Université publie ses offres d'emplois sur le portail [Place de l'emploi public](#). Ce site web centralise l'ensemble des offres des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière). Créé en 2019, il est le premier site d'emploi du secteur public. D'autres sites d'emplois peuvent être utilisés de manière complémentaire (Pôle emploi, APEC, Indeed, etc.).

Une application dédiée pour le recrutement permet la gestion des recrutements : <https://recrutement.univ-avignon.fr/>

Cette application permet :

- Aux candidats de déposer les pièces attendues et d'avoir confirmation de la réception de leur candidature
- Au pôle GPEC d'étudier la recevabilité, d'informer les candidats du suivi de leur demande de la réception de la candidature à la réponse suite aux commissions
- Aux commissions d'avoir accès aux dossiers des candidats recevables et aux pièces nécessaires à l'étude des dossiers.

La DRH effectue le recensement des candidatures, la pré-sélection des candidats qu'elle présente pour accord au responsable de la demande.

Le pôle GPEC de la DRH assure l'organisation des entretiens et participe à ces derniers avec les responsables du service ou de la composante concernée.

L'adéquation au poste est étudiée et évaluée en fonction des compétences techniques, des forces et de l'expérience du candidat par rapport aux attentes du poste à pourvoir.

- Les nouvelles voies de recrutement

Avignon Université pourra mettre en place, si besoin, les chaires de professeur junior. Ils constituent une nouvelle voie de recrutement sur projet de recherche et permettent à son terme, entre 3 et 6 ans, et après évaluation de la valeur scientifique et de l'aptitude professionnelle de l'agent par une commission de titularisation, d'accéder à un emploi titulaire dans les corps de professeurs des universités et assimilés ou de directeurs de recherche.

Il pourra être également envisager de créer des chaires partenariales, qui permettraient de réunir le monde universitaire et le monde socio-économique.

e) Accompagnement des agents la première année

Les nouveaux agents sont accompagnés lors de leur prise de poste et font l'objet d'un suivi spécifique.

Un kit de bienvenu, accompagné du guide des personnels, est fourni à l'agent lors de son arrivée. Il lui est remis, dès sa prise de fonction, sa fiche de poste (qui a été établi pour son recrutement et fourni lors de ce dernier). Celle-ci détaille les missions et les activités confiés. L'agent prend connaissance, également, de ses objectifs. Un entretien est réalisé dans ce sens par le supérieur hiérarchique.

Le pôle GPEC de la DRH est à disposition de l'agent et de son N+1 pour prévoir des formations adaptées à la prise de fonction (formation métier, outil etc..).

Un rapport d'étonnement devra être rempli par l'agent un mois après sa prise de fonction.

Un bilan sera dressé par le N+1 avant la fin de la période d'essai de l'agent pour les contractuels si la période est prolongée et il sera transmis à la DRH.

A mi-parcours (6 mois pour les fonctionnaires stagiaires), un bilan est effectué avec le N+1, les objectifs sont revus et une première évaluation est effectuée.

L'agent peut prendre rendez-vous, si besoin, avec la conseillère carrière de l'université pour une analyse des compétences professionnelles, des aptitudes ou pour se positionner sur des formations spécifiques.

f) Les formations

Le pôle GPEC propose un plan de formation en adéquation avec la politique de l'établissement.

Ce plan de formation est étudié en groupe de travail avec les organisations syndicales et des représentants des chefs de services de l'établissement. L'élaboration du plan est ainsi l'occasion de renforcer le dialogue social par lequel l'ensemble des acteurs (représentants des personnels, des élus, agents, cadres, directions des ressources humaines) auront un rôle à jouer pour définir et mettre en œuvre la politique de formation d'Avignon Université.

De la sorte, le plan de formation, s'inscrit dans une démarche de gestion des ressources humaines qui permet de maintenir et de développer les compétences nécessaires à la réalisation des missions de service public de l'établissement.

Avignon Université a souhaité porter ses efforts depuis l'année dernière sur deux axes importants :

- La formation de ses managers

Des formations spécifiques ont été proposés à l'ensemble des responsables afin qu'ils puissent monter en compétence sur la partie managériale. L'objectif est de leur permettre de développer leur capacité à gérer, responsabiliser et organiser leurs équipes. C'est dans ce cadre, qu'une charte des managers sera prochainement discutée et diffusée au sein de l'établissement.

- La création de parcours métiers de formation

Un parcours de formation métier peut être assimilé à un itinéraire d'apprentissage. Il est organisé avec un niveau de difficulté graduel. Il regroupe différentes actions de formation, avec des objectifs pédagogiques distincts mais liés par le même objectif général (l'acquisition d'un niveau expertise et d'autonomie suffisant). Avignon Université s'engagera dans les prochaines années à la remise de certification.

Des parcours de formations spécifiques relatifs à la préparation d'un concours et d'un oral sont également mis à l'honneur. L'objectif est de préparer les personnels désirant une évolution de leur carrière professionnelle et de les accompagner dans cette réussite.

g) La mobilité

Des lignes directrices de gestion relatives à la mobilité ont été rédigées.

Elles précisent toutes les actions mises en place à Avignon Université dans ce cadre.

Elles sont en ligne sur le-Doc : [lien](#)

Par ailleurs, il est envisagé de mettre en place des échanges au national ou à l'international et de mettre en place une politique d'échange de services entre établissement

La Direction des Ressources Humaines s'applique à accompagner les agents dans leur parcours professionnel et s'engage auprès de tous les personnels.

h) Accompagnement des agents pendant leur carrière

Le pôle GPEC accompagne les agents tous au long de leur carrière., dans leur poste et dans leur parcours.

La conseillère carrière de l'établissement propose des rendez-vous individuels à chaque personne qui en fait la demande. Elle les accompagne dans leur projet, les guide sur des formations, selon leur besoin. Elle propose également des bilans de compétence.

i) Cartographie des emplois et des compétences

Le projet de la cartographie des emplois et des compétences est en cours depuis septembre 2021. La DRH est accompagnée par un partenaire externe.

L'objectif est de faire coïncider les besoins et les moyens présents au sein d'Avignon Université. Ce projet a pour but d'identifier les emplois et d'en établir un référentiel dans la perspective d'une politique globale de gestion des ressources humaines et de GPEC.

Il sera ensuite possible d'analyser les compétences qui font défaut, les besoins mais également les forces en présence dans l'établissement.

V. Dialogue social : concertation avec les organisations syndicales

L'établissement souhaite mettre en valeur le dialogue social.

Des groupes de travail mixtes, regroupant l'administration, les organisations syndicales, les responsables administratifs se réunissent régulièrement depuis quelques années afin d'aborder des thématiques RH.

Depuis la rentrée 2021, un agenda social, présenté en CT, s'est mis en place avec environ 12 thématiques différentes portant sur des problématiques importantes en RH :

- Réévaluation de l'IFSE
- RSU
- Les lignes directrices de gestion
- Les moyens accordés aux organisations syndicales
- Le plan égalité femmes/hommes
- L'éthique et le lanceur d'alerte
- La charte des contractuels
- La nouvelle bonification indiciaire
- Le plan de formation
- Etc...

L'objectif est de privilégier le dialogue, la négociation, de mobiliser les différents acteurs.

L'ambition de l'établissement est de créer une meilleure cohésion tout en développant le sentiment d'appartenance à l'établissement.

Dans la même démarche, lors de la modification des compétences des CPE qui n'ont dorénavant plus vocation à étudier les dossiers de promotions depuis 2020, l'établissement a décidé de mettre en place des commissions d'experts mixtes.

Les dossiers des agents de l'université sont étudiés par les experts, rassemblés au sein d'un collège.

Le collège des experts comprend des spécialistes des différents métiers dans le respect des grands équilibres de l'établissement en matière de représentation des personnels, des femmes et des hommes, des filières, des catégories et des corps. Il comporte également des membres experts de la DRH.

Une charte des membres des collèges d'experts en charge de l'analyse des dossiers de promotions des personnels BIATSS a été rédigée et elle est signée par chaque expert désigné par l'administration ou par les experts représentants des organisations syndicales.

VI. Communication

Une bonne communication interne de la DRH permet de fournir des informations pratiques, de diffuser des différentes campagnes RH, d'informer sur des points réglementaires ou de rémunération à l'ensemble de la communauté.

Actuellement, les messages sont diffusés par courriels sur des listes de diffusion ciblées pour les personnels BIATSS ou enseignants.

De plus, les procédures RH, les informations sur les différentes campagnes collectives sont en lignes sur e-Doc dans la rubrique « Ressources Humaines ».

Des newsletters sont également envoyées régulièrement sur les thèmes de la qualité de vie au travail, du handicap, etc...

La DRH envisage de développer sa communication via plusieurs canaux.

Il convient, tout d'abord, de déterminer les bons outils de communication afin que les informations puissent parvenir au plus grand nombre, le plus efficacement possible. L'objectif est d'informer les personnels en développant leur sentiment d'appartenance à l'université mais également de partager les valeurs de l'établissement.

Plusieurs pistes sont à l'étude :

- Réunion d'information RH à destination de l'ensemble des personnels
- Rencontre dans les services sur des thèmes précis
- Café RH
- Information RH dans un encart dédié sur l'ENT
- Site web DRH.

Par ailleurs, à compter de janvier 2022, la DRH assurera des permanences sur le site Jean-Henri Fabre. Le service de la DRH étant situé sur le campus Hannah Arendt, des gestionnaires ou des responsables de la DRH se rendront toutes les semaines sur le site d'Agroparc afin de pouvoir recevoir les personnels et de les accompagner dans leur démarche. Les dates des permanences seront indiquées aux personnels via une liste de diffusion regroupant tous les personnels du campus Jean-Henri Fabre.

VII. Egalité professionnelle

Le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une des valeurs portées par Avignon Université, ainsi que la garantie du respect d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap.

Les personnels encadrants et les gestionnaires de ressources humaines sont particulièrement sensibilisés et sont formés sur ces questions.

Pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes, l'établissement s'est dotée en 2013 d'une "Commission Egalité" (Art. 58 et 59 des statuts de l'université) et a signé la Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

En 2021 Avignon Université s'est par ailleurs dotée d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle, qui inclut un volet contre les violences sexuelles et sexistes (VSS), qui dénombre ... actions à mener.

VIII. Qualité de Vie au Travail et santé au travail

Avignon Université met en œuvre de nombreux dispositifs pour le bien-être de ses personnels. La qualité de vie au travail est un axe majeur de la politique de l'établissement. Le climat protecteur de l'établissement et le bien vivre ensemble font partie des atouts de l'université, reconnus par la communauté universitaire.

a) Les Risques psycho-sociaux

L'établissement s'investit, notamment, dans la prévention des risques psycho sociaux (RPS). Le pôle SQVT de la DRH participe au groupe de travail sur la prévention des RPS depuis mai 2016. Début 2017, une cellule d'écoute dédiée aux agents deux jours par mois, animée par une psychologue du travail, est venue étoffer le dispositif en place à Avignon Université.

En 2018, c'est la cellule de veille sociale, le "GAT" qui a commencé son activité. L'établissement a adhéré également au service d'appel ministériel des psychologues du réseau "PAS".

En 2020 un service d'appel est mis place durant le confinement afin de soutenir nos personnels isolés.

b) Harcèlement sexuel et violences sexuelles et sexiste

Concernant plus spécifiquement les situations de harcèlement sexuel et les violences sexuelles et sexiste (VSS), une réflexion sur des actions spécifiques est en cours dont la mise en place (fin 2021 – début 2022) d'une plateforme multimodale (téléphone, mail, chat, ...) dédié aux signalements par les victimes et les témoins.

c) Actions des assistants de prévention

Des assistants de prévention ont été recrutés dans les services et composantes, parmi les personnels depuis deux ans.

Leurs missions s'articulent autour de :

1. La prévention des dangers La prévention des dangers susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des agents, dans le cadre des actions de prévention prévues

2. L'amélioration des méthodes et du milieu du travail, en adaptant les conditions de travail en fonction des principes de prévention
3. L'approfondissement, dans les équipes / les services, de la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre.
4. La bonne tenue des registres de santé et de sécurité au travail, du suivi des remarques et des actions à engager.
5. L'animation et la sensibilisation de l'ensemble du personnel.

De plus, l'assistant de prévention est associé aux travaux du conseil d'unité ou de la structure équivalente abordant les problèmes de santé et de sécurité.

D'une façon générale, il recherche des solutions pratiques en matière de santé et de sécurité au travail et visant à améliorer ou maintenir de bonnes conditions de travail. En ce sens, il contribue notamment à l'analyse des causes des accidents de travail et participe, avec les autres acteurs de prévention, à la sensibilisation et à la formation des personnels.

Il est associé au réseau Santé Sécurité au Travail des différentes tutelles et collabore aux travaux et missions de la médecine de prévention.

d) La médecine de prévention

Le service de médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Pour cela, il assure la surveillance médicale des agents, effectue des visites de sites, enquête après les accidents de travail, conseille les chefs de service/UFR, participe au CHSCT et aux formations hygiène et sécurité. Il exerce son activité médicale en toute indépendance et dans le respect des dispositions du code de déontologie médicale.

Le médecin de prévention est distinct des médecins chargés des visites médicales d'aptitude physique (à l'embauche) et des médecins de contrôle (missionnés lorsque vous êtes en congés maladie).

La médecine de prévention d'Avignon Université est assurée depuis le 1er janvier 2021 par Pôle Santé et Sécurité au Travail du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Vaucluse – CDG84 : <https://www.cdg84.fr/sante-et-securite-au-travail/medecine-professionnelle/>

e) Recueil des signalements et protection du lanceur d'alerte,

Dans le cadre de ses engagements éthiques Avignon Université met à disposition de son personnel et de ses collaborateurs y compris extérieurs ou occasionnels, un dispositif d'alerte professionnelle qui leur permet de signaler des faits illégaux ou illicites graves prévus par la loi ou le règlement dont le membre du personnel ou le collaborateur a eu personnellement connaissance.

C'est dans ce cadre qu'une charte de recueil des signalements et de protection du lanceur d'alerte est mise en place depuis fin 2021.

Elle est disponible sur e-Doc : lien

f) Le bien vivre-ensemble

L'établissement souhaite mettre en place des moments de rassemblement et de partage qui ont pour objectif de développer l'ouverture, la coopération et les relations bienveillantes :

- Journée d'accompagnement
- Moment de convivialité entre services
- Mise en place de tuteurs pour les nouveaux arrivants : enseignants et BIATSS

IX. Une administration d'avenir

a) Les labels

L'établissement envisage de se diriger vers l'obtention de labels.

Obtenir un label est un projet collaboratif qui organise les équipes autour d'un projet de transformation de l'établissement. Cela peut agir positivement sur de multiples aspects : sentiment

d'appartenance, sens au travail, fierté, dialogue social et ambiance de travail, valeurs, engagement, motivation et fidélisation des personnels, créativité et innovation.
La labellisation apporte une reconnaissance et démontre la qualité de notre administration.

b) Une administration numérique

La DRH souhaite mettre en place une offre de service 100% numérique et soutenir les ambitions d'Avignon Université en termes de recherche et de formation en améliorant son offre de service administratif.

Pour les personnels de l'établissement ce projet doit permettre d'accéder à une offre de services homogène et qui corresponde à leurs besoins, d'accélérer les délais et de viser le zéro défaut dans le traitement de leur dossier.

Cette présente charte fera l'objet d'un bilan annuel.

Elle est révisable tous les 3 ans. Un groupe de travail avec les organisations syndicales sera mis en place lors de la révision du document.

Liste des indicateurs qui seront présentés dans le cadre du Rapport Social Unique (RSU)

Présentation des indicateurs adaptée selon le sommaire des LDG :

III. Organisation et conditions de travail

Répartition des agents par temps de travail
Catégories d'emplois concernés par les heures supplémentaires et les heures complémentaires et par services
Répartition du CET par catégories d'agents, par service et par type de métiers
Part des agents BIATSS en télétravail
Nombre de jours de télétravail (en jours fixes/flottants)
Bilan qualitatif du télétravail

IV. Valorisation et accompagnement des parcours professionnels

Objectiver et harmoniser les grilles de critères pour les promotions
IFSE : indiquer les montants moyens perçus par groupes et les montants planchers et plafonds réglementaires
Nombre d'entretiens carrière
Nombre de dispositifs spécifiques accordés aux enseignants-chercheurs (CRCT+CPP+Délégation+IUF)
Nombre de concours ITRF et de repyramidage
Nombre de mobilités internes BIATSS
Part des agents participants à la mobilité interne et leur ancienneté sur le poste
Variation des effectifs permanents
Métiers les plus concernés par les recrutements
Répartition des effectifs par services et BAP
Services, métiers, compétences et/ou cadre d'emplois concernés par une évolution des besoins futurs en effectif (hausse / baisse)
Nombre de demandes effectuées par les nouveaux arrivants et nombre de rendez-vous
Nom de jours de formations par métier
Formation : taux de départ en formation et domaine de formation par ancienneté sur le poste ou les fonctions
Nombre moyen de jours de formation par agents
Montant moyen consacré à la formation par métiers
Nombre de rendez-vous avec la conseillère carrière
Part de mobilité ou d'orientation professionnelle des agents suivis par la conseillère carrière

Cartographie des emplois : mettre en place des indicateurs d'activité à l'issue des groupes de travail

V. Dialogue social : concertation avec les organisations syndicales

Nombre de GT

Nombre de thèmes et de projets approuvés

VI. Communication

Nombre d'actions de communication de la DRH (Réunion d'information RH à destination de l'ensemble des personnels + rencontre dans les services sur des thèmes précis + Café RH)

Nombre de type d'actions

VII. Egalité professionnelle

Part des actions réalisées du plan d'action pour l'égalité professionnelle

Nombre de femmes dans les postes de direction (Responsable Administrative, Directrice, Prime de charge administrative)

VIII. Qualité de Vie au Travail et santé au travail

Part des agents BOE

Nombre de reclassements réalisés

Nombre d'alertes (GAT+VSS)

Taux de visites médicales spontanées auprès du médecin de prévention

Nombre d'actes de violence physique envers le personnel

Taux d'absentéisme

Nombre de manifestations du bien vivre ensemble (journée d'accompagnement, moment de convivialité entre services, mise en place de tuteurs pour les nouveaux arrivants) à l'initiative d'AU, mises en place

IX. Une administration d'avenir

Nombre de labels obtenus

Ces indicateurs seront mis en place progressivement par la Direction des Ressources Humaines et seront consultables dans le RSU chaque année.